

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHOA HỌC XÃ HỘI VÀ NHÂN VĂN

NGUYỄN VĂN TRIỆU

**XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHIẾN LƯỢC
CỦA TRUNG QUỐC THỜI KỲ CẢI CÁCH, MỞ CỬA
VÀ GIÁ TRỊ THAM KHẢO CHO VIỆT NAM**

Chuyên ngành: Chính trị học

Mã số: 9310201.01

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ CHÍNH TRỊ HỌC

Hà Nội - 2026

Công trình được hoàn thành tại: Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội

Người hướng dẫn khoa học: GS, TS. Hoàng Anh Tuấn
PGS, TS. Trần Thọ Quang

Phản biện 1: PSG, TS Phan Văn Rân
Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh

Phản biện 2: PGS, TS Dương Văn Huy
Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam

Phản biện 3: PGS, TS Nguyễn Nghị Thanh
Học viện Hành chính Quốc Gia

Luận án đã được bảo vệ trước Hội đồng cấp Đại học Quốc gia chấm luận án tiến sĩ họp tại Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội vào hồi 8h30 ngày 01 tháng 8 năm 2026

Có thể tìm hiểu luận án tại:

- Thư viện Quốc gia Việt Nam
- Trung tâm Thông tin - Thư viện, Đại học Quốc gia Hà Nội

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Đội ngũ cán bộ chiến lược là lực lượng tinh hoa, giữ vai trò then chốt trong hoạch định đường lối, thể chế hóa chủ trương và tổ chức thực thi chính sách công nhằm hiện thực hóa mục tiêu phát triển quốc gia. Chất lượng và hiệu quả hoạt động của đội ngũ này quyết định sự ổn định của thể chế chính trị, năng lực quản trị nhà nước và khả năng thích ứng của hệ thống chính trị trước những biến đổi phức tạp của môi trường quốc tế. Do đó, nghiên cứu vấn đề xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ chiến lược có ý nghĩa lý luận và thực tiễn sâu sắc.

Ở Trung Quốc, xây dựng cán bộ chiến lược được đặt trong tổng thể chiến lược phát triển quốc gia, gắn liền với cải cách thể chế và hiện đại hóa bộ máy nhà nước. Tuy nhiên, trước năm 1978, do những biến động chính trị kéo dài trong thời kỳ “Cách mạng văn hóa”, cơ cấu đội ngũ cán bộ mất cân đối, cơ chế tuyển chọn, bổ nhiệm và đánh giá cán bộ còn nhiều hạn chế. Trước thực trạng đó, Đảng Cộng sản Trung Quốc tiến hành đổi mới công tác cán bộ. Gần 50 năm cải cách mở cửa, việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc đạt nhiều thành tựu: Nhận thức lý luận của Đảng Cộng sản Trung Quốc về công tác cán bộ có nhiều đổi mới; cơ chế, chính sách về tuyển chọn, đào tạo, đánh giá, giám sát cán bộ được hoàn thiện; chế độ nhiệm kỳ suốt đời bị bãi bỏ, chế độ hưu trí được thiết lập; tiêu chuẩn cán bộ bốn tốt trong thời đại mới được xác lập... Tuy nhiên, việc xây dựng đội ngũ chiến lược ở Trung Quốc còn một số hạn chế: Cơ chế bổ nhiệm thiếu minh bạch; giám sát cán bộ chưa hiệu quả; công tác đánh giá cán bộ mang tính hình thức; tình trạng tham nhũng, suy thoái đạo đức của một bộ phận cán bộ chưa được xử lý triệt để... Do đó, nghiên cứu, phân tích việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược ở Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa là vấn đề quan trọng và cấp thiết nhằm làm rõ cơ sở lý luận, thực tiễn và các yếu tố tác động đến quá trình hoạch định, tuyển chọn và quản lý đội ngũ cán bộ cấp cao trong hệ thống chính trị của một đảng cầm quyền. Đồng thời, rút ra những bài học kinh nghiệm có giá trị tham khảo đối với nhiều quốc gia, trong đó có Việt Nam.

Ở Việt Nam, xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược là nhiệm vụ hệ trọng, quyết định sự thành bại của cách mạng và vận mệnh của quốc gia. Trong bối cảnh hội

nhập quốc tế và đổi mới thể chế, xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược đáp ứng các tiêu chí về bản lĩnh chính trị, tư duy đổi mới, năng lực quản trị, am hiểu thực tiễn và tầm nhìn toàn cầu trở nên cấp thiết. Tuy nhiên, việc xây dựng cán bộ chiến lược hiện nay còn hạn chế, đặc biệt ở các khâu phát hiện, quy hoạch, đào tạo, sử dụng... Vì vậy, nghiên cứu và học hỏi kinh nghiệm quốc tế, đặc biệt từ Trung Quốc là cần thiết nhằm bổ sung cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc đổi mới công tác cán bộ ở Việt Nam, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững và hội nhập quốc tế sâu rộng.

Vì vậy, tác giả lựa chọn nghiên cứu đề tài “***Xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách, mở cửa và giá trị tham khảo cho Việt Nam***” làm luận án tiến sĩ, chuyên ngành Chính trị học.

2. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục tiêu nghiên cứu

Mục tiêu tổng quát

Luận án làm rõ cơ sở lý luận, thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa; từ đó chỉ ra các giá trị tham khảo cho Việt Nam.

Mục tiêu cụ thể

- Hệ thống hóa và đánh giá các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa; xác định khoảng trống nghiên cứu của luận án.
- Làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa.
- Phân tích, nhận xét thực trạng xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa; từ đó rút ra những kinh nghiệm.
- Phân tích bối cảnh và yêu cầu đặt ra đối với xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Việt Nam hiện nay; xác định các giá trị tham khảo từ thực tiễn của Trung Quốc phù hợp với điều kiện Việt Nam.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Một là, tổng quan và đánh giá các công trình nghiên cứu của các học giả quốc tế và Việt Nam về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa; đồng thời chỉ ra những khoảng trống mà luận án cần tiếp tục nghiên cứu làm rõ.

Hai là, phân tích, làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa.

Ba là, phân tích, đánh giá thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa, từ đó rút ra một số kinh nghiệm.

Bốn là, làm rõ bối cảnh, những yêu cầu đặt ra trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Việt Nam hiện nay; phân tích những giá trị tham khảo từ thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc đối với Việt Nam.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận án là việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa và giá trị tham khảo đối với Việt Nam.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- *Về nội dung*: Luận án nghiên cứu việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa, tập trung vào một số nội dung như hoàn thiện cơ chế, chính sách; xây dựng tiêu chuẩn, cơ cấu; công tác tuyển chọn, quy hoạch, bổ nhiệm; đào tạo, luân chuyển và quản lý, đánh giá, giám sát cán bộ. Trên cơ sở đó, luận án phân tích các vấn đề đặt ra về mức độ tập trung dân chủ, tính công khai minh bạch, hiện tượng cục bộ địa phương và những hạn chế trong thể chế hóa, tổ chức thực hiện. Từ đó, rút ra các giá trị tham khảo cho Việt Nam (bao gồm cả kinh nghiệm tích cực có thể vận dụng và những hạn chế cần điều chỉnh phù hợp với thực tiễn).

- *Về thời gian*: Từ năm 1978 đến năm 2025, tức là sau Hội nghị Trung ương 3 khóa XI (1978) Trung Quốc khởi đầu cuộc cải cách mở cửa. Từ đó đến nay, sự phát triển của Trung Quốc diễn ra theo một tiến trình liên tục, từ thời kỳ cải cách mở cửa sang giai đoạn phát triển mới. Đặc biệt, từ sau Đại hội XIX (năm 2017), ĐCS Trung Quốc chính thức xác lập đường lối phát triển đất nước trong “thời đại mới” đánh dấu sự chuyển biến quan trọng về tư duy, mô hình phát triển, với trọng tâm là phát triển toàn diện, đẩy mạnh hiện đại hóa, từng bước hoàn thiện hệ thống quản trị quốc gia theo hướng hiện đại, hiệu lực và hiệu quả. Trên cơ sở đó, phạm vi thời gian từ năm 1978 đến năm 2025 được luận án tiếp cận như một tiến trình phát triển liên tục, bao quát cả giai đoạn cải cách mở cửa và giai đoạn phát triển trong “thời đại mới”, qua đó

phản ánh đầy đủ sự vận động, phát triển cả về mục tiêu, nội dung, phương thức xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc.

- *Về không gian*: Đề tài được triển khai trong phạm vi nghiên cứu tại Trung Quốc, tập trung vào đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp cao thuộc Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư, Quốc vụ viện, các Bộ, Ủy ban Trung ương (từ Thứ trưởng và tương đương trở lên) và cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (từ cấp Phó Bí thư Tỉnh ủy/Thành ủy, Phó Chủ tịch chính quyền tỉnh/thành phố trở lên). Trên cơ sở đó, rút ra một số kinh nghiệm có giá trị tham khảo đối với Việt Nam.

4. Cách tiếp cận và phương pháp nghiên cứu

4.1. Cách tiếp cận và khung lý thuyết nghiên cứu

Luận án tiếp cận từ góc độ Chính trị học và khoa học xây dựng Đảng. Trên cơ sở đó, luận án nghiên cứu xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc như một quá trình thống nhất, bao gồm các khâu (từ xây dựng tiêu chuẩn, quy hoạch, đào tạo, sử dụng, đánh giá đến kiểm soát quyền lực). Quá trình này được đặt trong bối cảnh cải cách mở cửa và phân tích theo từng giai đoạn phát triển để làm rõ sự kế thừa, đổi mới và phát triển. Từ đó, luận án đối chiếu với thực tiễn Việt Nam nhằm lựa chọn những giá trị có thể tham khảo, phù hợp với điều kiện và yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược ở Việt Nam hiện nay.

Để nghiên cứu việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc trong thời kỳ cải cách mở cửa, luận án tiếp cận khung lý thuyết tinh hoa chính trị, lý thuyết thể chế, lý thuyết về Đảng cầm quyền, lý thuyết quản trị công hiện đại và lý thuyết chính trị so sánh.

4.2. Phương pháp nghiên cứu

Luận án sử dụng kết hợp linh hoạt nhiều phương pháp nghiên cứu khác nhau phù hợp với từng nội dung nhằm bảo đảm tính toàn diện, khách quan và độ tin cậy trong quá trình phân tích, xử lý các vấn đề nghiên cứu. Cụ thể, các phương pháp được sử dụng bao gồm:

Phương pháp lịch sử: được sử dụng để phục dựng, mô tả việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc.

Phương pháp logic: sử dụng để xâu chuỗi các sự kiện, phân tích, đánh giá thực trạng xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc trong thời kỳ cải cách mở cửa, bước đầu rút ra một số kinh nghiệm.

Phương pháp nghiên cứu liên ngành: sử dụng kết quả nghiên cứu của các ngành khác trong khoa học xã hội để bổ sung, làm rõ những nội dung liên quan đến đề tài luận án.

Phương pháp phân tích: được sử dụng để phân tích, hệ thống hóa các tài liệu có sẵn, khảo sát tổng quan tình hình nghiên cứu có liên quan đến đề tài xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc, trên cơ sở đó hình thành khung lý luận và định hướng nghiên cứu tiếp theo.

Phương pháp so sánh: khi nghiên cứu việc xây dựng đội ngũ cán bộ của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa, luận án tiến hành đối chiếu với các giai đoạn trước đó, đồng thời so sánh ở một mức độ nhất định với việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược ở Việt Nam, qua đó rút ra những kinh nghiệm có giá trị tham khảo.

Ngoài ra, luận án còn sử dụng các phương pháp khác như: phương pháp mô tả, thống kê,... để làm rõ việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa, từ đó đưa ra các nhận xét, đánh giá khách quan, khoa học.

5. Nguồn tư liệu

- Luận án sử dụng các nguồn tư liệu gốc bằng tiếng Trung như: Văn kiện Đảng; Văn kiện của Trung ương về công tác cán bộ (Quy định về công tác tuyển chọn và bổ nhiệm; Quy định về đào tạo bồi dưỡng; Quy hoạch xây dựng tập thể lãnh đạo Đảng và Chính quyền; Quy định về thúc đẩy cán bộ lãnh đạo lên được, xuống được; Điều lệ Công tác tổ chức Đảng; Điều lệ xử lý kỷ luật Đảng, Điều lệ giám sát trong Đảng...) Tuyển tập của Mao, Đặng, Giang Trạch Dân, Đặng Tiểu Bình....

- Luận án còn sử dụng Văn kiện Đảng, các văn bản, báo cáo của Trung ương, Báo, Tạp chí và các công trình nghiên cứu của các học giả Trung Quốc, Việt Nam và quốc tế.

Để bảo đảm tính khách quan, độ tin cậy và giá trị khoa học của luận án, nghiên cứu sinh không chỉ sử dụng phương thức dịch thuật đơn thuần, mà thực hiện theo quy trình: khai thác - sàng lọc - đối chiếu - kiểm chứng - phân tích - so sánh.

6. Đóng góp mới của luận án

- Luận án góp phần làm rõ cơ sở lý luận về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc, qua đó góp phần bổ sung và hoàn thiện khung lý thuyết nghiên cứu về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược trong bối cảnh cải cách mở cửa.

- Luận án nghiên cứu hệ thống việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc như một chỉnh thể gồm các khâu của công tác cán bộ, thay vì chỉ nghiên cứu từng nội dung riêng lẻ.

- Luận án phân tích thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa qua từng giai đoạn để làm rõ tính kế thừa và đổi mới trong quan điểm, chính sách của ĐCS Trung Quốc.

- Luận án vận dụng phương pháp chính trị so sánh để đối chiếu với thực tiễn Việt Nam nhằm đánh giá khách quan, khoa học giá các trị tham khảo.

- Luận án xây dựng hệ thống tiêu chí phân loại các giá trị tham khảo theo mức độ có thể vận dụng đối với Việt Nam, qua đó cung cấp thêm luận cứ khoa học cho việc hoạch định chủ trương, chính sách trong công tác cán bộ.

7. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận án

7.1. Ý nghĩa về lý luận

Luận án góp phần bổ sung cơ sở lý luận về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc, từ đó, nghiên cứu giá trị tham khảo cho Việt Nam.

6.2. Ý nghĩa về thực tiễn

- Luận án cung cấp giá trị tham khảo cho Việt Nam trong hoạch định chính sách, hoàn thiện cơ chế về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược.

- Kết quả của luận án có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo phục vụ nghiên cứu, giảng dạy, hoạch định chính sách trong công tác cán bộ, hành chính công và khoa học chính trị.

8. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục công trình khoa học của tác giả đã công bố liên quan đến luận án, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, luận án có kết cấu 4 chương, 11 tiết.

Chương 1

TỔNG QUAN VỀ TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1. Tổng quan các vấn đề lý luận về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược

Luận án khảo sát nhiều công trình, trong đó có một số nghiên cứu tiêu biểu như: “*The Leadership Challenge: Developing Leaders - Innovative Approaches for Local Government*” của Megan Reitz, Melissa Carr và Eddie Blass (*International Journal of Leadership in Public Services* 3 (4), 2007, pp. 56-65); “*How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations*” của James M. Kouzes & Barry Z. Posner (Jossey-Bass/Wiley, 2012); “*Strategic Leadership as an Antecedent of Competitive Advantage*” của Aullah Odhiambo Collins Willis, Godfrey Kinyua và Anne Muchemi (*International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)* 10 (1), 2022, pp. 18-33),...

1.2. Các nghiên cứu về xây dựng đội ngũ chiến lược của Trung Quốc

1.2.1. Các nghiên cứu về quan điểm, tư tưởng chỉ đạo của Đảng Cộng sản Trung Quốc về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược thời kỳ cải cách mở cửa

Luận án khảo sát nhiều công trình, trong đó có một số nghiên cứu tiêu biểu như: “*Những luận điểm quan trọng của Tập Cận Bình về tăng cường xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cao*” của Trần Tiểu Lâm (Tập chí Học viện Cán bộ Tỉnh Cương Sơn 10(3), 2017, tr. 41-49); “*Thư bàn về chuyển đổi cơ cấu cán bộ đương đại Trung Quốc*” của Viên Siêu và Long Tuyết Cương (Nghiên cứu Chính trị học, Đại học Nhân dân Trung Quốc, 2021, tr. 33-58); “*Những nét chính trong hệ thống lý luận và tư tưởng lãnh đạo của các thế hệ lãnh đạo Trung Quốc từ sau cải cách mở cửa*” của Phạm Đức Trung (Tập chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội, tập 29, số 1S, 2013, tr. 163-171),...

1.2.2. Các nghiên cứu về vị trí, vai trò, đặc điểm và cơ cấu đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc

Luận án khảo sát nhiều công trình, trong đó có một số nghiên cứu tiêu biểu như: “*Về vai trò lãnh đạo của đội ngũ cán bộ cấp cao của Đảng trong những thời điểm then chốt, khẩn trương và nguy cấp trong lịch sử 100 năm của Đảng*” của Điền Khôn (Nghiên cứu Chủ nghĩa xã hội thế giới (6), 2021, tr. 43-49); “*Các yêu cầu cơ bản của thế hệ lãnh đạo thứ ba đối với cán bộ cao cấp*” của Trùng Khánh Dư và Phùng Trì

(Tập chí Học viện Cán bộ Quản lý Dân số Nam Kinh 25(4), 2009, tr. 68-71); “*Ba yếu tố có tính quy luật trong quá trình trưởng thành của cán bộ Đảng*” của Lưu Quân Từ (Tập chí Học viện Đảng Ủy Thành ủy Hàng Châu, số 6, 2012, tr.3 4-39)...

1.2.3. Các nghiên cứu về nội dung, phương thức và nguyên tắc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc

Luận án khảo sát nhiều công trình, trong đó có một số nghiên cứu tiêu biểu như: “*The Good Communist: Elite Training and State Building in Today's China*” của Frank N. Pieke (Cambridge University Press, 2009); “*Thử bàn về thúc đẩy dự trữ nguồn cán bộ chiến lược mang đặc sắc Trung Quốc*” của Tấu Triệu Ba (Nghiên cứu chủ nghĩa xã hội đặc sắc Trung Quốc, 2010, tr. 47-49); “*Hoàn thiện cơ chế lựa chọn và bổ nhiệm nhân tài lãnh đạo Đảng - Chính quyền theo ba hướng: chế độ hóa, dân chủ hóa, khoa học hóa*” của Đoạn Hoa Hiệp (Tập chí Quản lý hành chính Trung Quốc (3), 2011, tr. 20-22),...

1.2.4. Các nghiên cứu về thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa

Luận án khảo sát nhiều công trình, trong đó có một số nghiên cứu tiêu biểu như: “*30 năm cải cách chế độ cán bộ Trung Quốc: Bốn thành tựu lớn, bốn kinh nghiệm*” của nhóm tác Từ Tụng Đào, Vương Đình, Trần Nhân Vỹ (Tập chí Nghiên cứu Trung Quốc, số 6 (85), 2008, tr. 24-35); “*Một số kinh nghiệm trong công tác cán bộ của Đảng Cộng sản Trung Quốc hiện nay*” của Trần Ánh Tuyết (Tập chí Khoa học xã hội Việt Nam (3), 2024, tr. 3-11); “*Một số kinh nghiệm về giám sát quá trình lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ ở Trung Quốc*” của Nguyễn Trọng Hòa (Tập chí Tổ chức Nhà nước và Lao động, 2017),...

1.3. Khái quát kết quả nghiên cứu từ các công trình liên quan đến đề tài và những vấn đề luận án cần tập trung giải quyết

1.3.1. Những vấn đề các công trình nghiên cứu trước đã giải quyết

Thông qua hệ thống, phân tích và đối chiếu các công trình nghiên cứu tiêu biểu có liên quan đến đề tài luận án, có thể khái quát một số vấn đề sau:

Về nội dung

Thứ nhất, các nghiên cứu về lý luận xây dựng cán bộ chiến lược làm rõ khái niệm, đặc điểm, vị trí, vai trò, yêu cầu và những nội dung cơ bản của xây dựng đội

ngũ cán bộ chiến lược.

Thứ hai, các nghiên cứu về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc làm rõ quan điểm, chủ trương của ĐCS Trung Quốc về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược; vị trí, vai trò của đội ngũ cán bộ chiến lược ở Trung Quốc; đặc điểm, nội dung và phương thức xây dựng đội ngũ này qua các thời kỳ, đặc biệt từ cải cách mở cửa đến nay.

Về phương pháp

Các công trình nghiên cứu khoa học trước đó có liên quan đến đề tài luận án được các nhà nghiên cứu tiếp cận từ nhiều góc độ khác nhau trên nhiều lĩnh vực, với nhiều phương pháp như: phương pháp lịch sử, phương pháp logic, phương pháp phân tích, tổng hợp, phương pháp định tính, phương pháp so sánh, phương pháp nghiên cứu liên ngành...

Về tư liệu

Các tài liệu chủ yếu khai thác từ văn kiện Đảng Cộng sản Trung Quốc, luận án, sách tham khảo, báo chí và tư liệu chính thức được công bố. Ngoài ra, các báo cáo điều tra thực địa, nghiên cứu điển hình và phân tích chính sách so sánh cung cấp nguồn tư liệu đa dạng, có chiều sâu, mang tính bổ trợ lẫn nhau.

1.3.2. Những vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu

Để làm rõ vấn đề nghiên cứu, luận án cần tập trung vào những nội dung trọng tâm sau:

Một là, hệ thống hóa, tổng quan các công trình nghiên cứu có liên quan đến đề tài, chỉ ra những kết quả đạt được, hạn chế và khoảng trống cần tiếp tục làm rõ.

Hai là, phân tích làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược ở Trung Quốc, đặc biệt trong bối cảnh cải cách mở cửa gắn với thể chế một Đảng cầm quyền.

Ba là, phân tích, làm rõ thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa; đánh giá toàn diện những kết quả đạt được và những hạn chế, từ đó rút ra một số kinh nghiệm.

Bốn là, phân tích bối cảnh, thực trạng và những vấn đề đặt ra trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Việt Nam hiện nay; đồng thời làm rõ các giá trị tham khảo cho Việt Nam từ thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc.

Chương 2

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHIẾN LƯỢC CỦA TRUNG QUỐC THỜI KỲ CẢI CÁCH MỞ CỬA

2.1. Cơ sở lý luận

2.1.1. Một số khái niệm liên quan

2.1.1.1. Khái niệm “cán bộ” và “cán bộ chiến lược”

“Cán bộ” là những người được Đảng, Nhà nước hoặc các tổ chức chính trị - xã hội bầu, phê chuẩn, bổ nhiệm hoặc chỉ định giữ các chức vụ quan trọng trong hệ thống chính trị; là lực lượng nòng cốt trong thực hiện nhiệm vụ quản lý, điều hành, tổ chức các hoạt động chính trị, kinh tế, xã hội ở các cơ quan, đơn vị từ Trung ương đến địa phương.

“Cán bộ chiến lược” là lực lượng nòng cốt, tinh hoa trong hệ thống chính trị, giữ vai trò quan trọng trong hoạch định, lãnh đạo và tổ chức triển khai đường lối, chính sách phát triển trên tất cả các lĩnh vực từ chính trị, kinh tế quốc phòng - an ninh, đối ngoại đến văn hóa, xã hội.

2.1.1.2. Khái niệm “đội ngũ cán bộ” và “đội ngũ cán bộ chiến lược”

“Đội ngũ cán bộ” là tập hợp những người đảm nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị, được tổ chức và vận hành như một chỉnh thể thống nhất nhằm thực hiện các chức năng hoạch định, lãnh đạo, tổ chức và kiểm tra việc thực thi chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước trong thực tiễn.

“Đội ngũ cán bộ chiến lược” là tập hợp cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cao trong hệ thống chính trị, là lực lượng “hạt nhân tinh hoa” giữ vai trò quyết định đối với vận mệnh quốc gia.

2.1.1.3. Khái niệm “xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược”

Xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược là hoạt động phát triển nguồn nhân lực lãnh đạo trong hệ thống chính trị, bao gồm sự biến đổi về số lượng, chất lượng và cơ cấu đội ngũ.

Xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc là là *một chỉnh thể*, bao trùm toàn bộ đội ngũ cán bộ các cấp. Nội dung chủ yếu gồm: 1) Xây dựng tiêu chuẩn; 2) Quy hoạch; 3) Tuyển chọn và bổ nhiệm; 4) Đào tạo bồi dưỡng; 5) Luân chuyển cán bộ; 6) Đánh giá cán bộ; 7) Kiểm tra, giám sát; 8) Chính sách cán bộ.

2.1.2. Quan điểm của Đảng Cộng sản Trung Quốc về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược

Đảng Cộng sản Trung Quốc từng bước hoàn thiện hệ thống quan điểm về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược, xác định đây là khâu then chốt của cải cách, mở cửa; kết hợp tiêu chuẩn chính trị với năng lực chuyên môn; thực hiện phương châm “bốn hóa” (cách mạng hóa, trẻ hóa, tri thức hóa, chuyên nghiệp hóa); đẩy mạnh thể chế hóa, chuẩn hóa công tác cán bộ; đồng thời gắn xây dựng đội ngũ với giữ vững kỷ luật Đảng, kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng.

2.2. Cơ sở thực tiễn

2.2.1. Bối cảnh lịch sử

Cuối thập niên 70 (thế kỷ XX), tình hình thế giới và trong nước có nhiều chuyển biến phức tạp, khó lường, vừa tạo ra những điều kiện thuận lợi, vừa tạo ra những khó khăn, thách thức đối với việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc.

2.2.2. Tình hình xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược ở Trung Quốc trước năm 1978

Trước năm 1978, việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược được ĐCS Trung Quốc coi trọng. Tuy nhiên, đội ngũ này còn nhiều hạn chế về số lượng, trình độ chuyên môn và cơ cấu, cơ chế quản lý cán bộ chiến lược còn mang tính tập trung, cứng nhắc, chịu ảnh hưởng từ các phong trào chính trị. Những hạn chế này góp phần thúc đẩy ĐCS Trung Quốc tiến hành cải cách công tác cán bộ. Trong đó, xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược có trình độ chuyên môn cao, trẻ hóa và chuyên nghiệp hóa trở thành yêu cầu cấp thiết.

2.2.3. Những yêu cầu và thách thức trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa

Thực tiễn cải cách và mở cửa của Trung Quốc đặt ra những yêu cầu cấp bách và thách thức phức tạp đối với công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược như: Hoàn thiện thể chế, chuẩn hóa công tác cán bộ; nâng cao trình độ chuyên môn và hiện đại hóa đội ngũ cán bộ; đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng; trẻ hóa và tinh gọn đội ngũ cán bộ chiến lược đáp ứng nhiệm vụ phát triển mới.

Chương 3

THỰC TIỄN XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHIẾN LƯỢC CỦA TRUNG QUỐC THỜI KỲ CẢI CÁCH MỞ CỬA

3.1. Định hướng xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa

Từ khi thực hiện cải cách mở cửa năm 1978 đến nay, ĐCS Trung Quốc từng bước điều chỉnh định hướng xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược. Sự điều chỉnh này luôn gắn với từng giai đoạn phát triển của đất nước, từ yêu cầu phục vụ “bốn hiện đại hóa”, chuyển giao thể hệ lãnh đạo, xây dựng nguồn cán bộ kế cận, đến thể chế hóa công tác cán bộ và đáp ứng yêu cầu hiện đại hóa quản trị quốc gia.

3.2. Cơ chế, chính sách và thực tiễn triển khai xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc

3.2.1. Cơ chế, chính sách xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc

Cơ chế, chính sách về xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc từng bước được hoàn thiện theo hướng khoa học hóa, thể chế hóa và pháp chế hóa; đồng thời giải quyết triệt để vấn đề “bốn điều” trong tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ, khắc phục định kiến dựa trên phiếu bầu, điểm số, tuổi tác. Cơ chế tuyển chọn cán bộ chiến lược bảo đảm tính công khai, cạnh tranh nhằm xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ chiến lược vừa đáp ứng tiêu chuẩn chính trị, vừa có năng lực chuyên môn phù hợp với yêu cầu quản trị quốc gia.

3.2.2. Thực tiễn triển khai xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc

3.2.2.1. Xây dựng tiêu chuẩn và cơ cấu đội ngũ cán bộ chiến lược

Đảng Cộng sản Trung Quốc chú trọng hoàn thiện tiêu chuẩn và cơ cấu đội ngũ nhằm nâng cao năng lực lãnh đạo, quản trị quốc gia. Tuy nhiên, cần tiếp tục giải quyết hài hòa giữa tiêu chuẩn chính trị với năng lực thực tiễn, ổn định với đổi mới.

3.2.2.2. Quy hoạch đội ngũ cán bộ chiến lược

Quy hoạch đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc được thực hiện chủ động, dài hạn, có tính động và gắn với toàn bộ chu trình công tác cán bộ, từ phát hiện, đào tạo, rèn luyện, luân chuyển đến đánh giá, sàng lọc, lựa chọn và bổ nhiệm.

3.2.2.3. Tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ chiến lược

Tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ chiến lược ở Trung Quốc được chuẩn hóa theo hướng công khai, cạnh tranh, kết hợp “đức” và “tài”, đồng thời gắn tuyển chọn với khảo sát, đánh giá, giám sát và thử thách thực tiễn nhằm lựa chọn đúng người, đúng vị trí.

3.2.2.4. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chiến lược

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chiến lược của Trung Quốc được triển khai toàn diện, có hệ thống, kết hợp giữa lý luận chính trị, năng lực quản trị hiện đại, phẩm chất đạo đức và rèn luyện qua thực tiễn, đồng thời chú trọng đào tạo quốc tế để nâng cao tư duy và năng lực hội nhập.

3.2.2.5. Luân chuyển cán bộ chiến lược

Luân chuyển cán bộ chiến lược của Trung Quốc được thực hiện gắn với quy hoạch, đào tạo, đánh giá và sử dụng, chú trọng đưa cán bộ, nhất là cán bộ trẻ và cán bộ nguồn, trải nghiệm nhiều cấp, ngành, địa phương để tích lũy kinh nghiệm, nâng cao năng lực lãnh đạo và thích ứng thực tiễn.

3.2.2.6. Công tác quản lý, đánh giá cán bộ chiến lược

Công tác quản lý, đánh giá và giám sát cán bộ chiến lược của Trung Quốc được thể chế hóa và gắn với kết quả thực tiễn, làm căn cứ cho quy hoạch, bổ nhiệm, sử dụng và sàng lọc cán bộ. Đồng thời, tăng cường kiểm soát quyền lực, trách nhiệm giải trình và giám sát, góp phần nâng cao chất lượng, kỷ luật và tính minh bạch của đội ngũ.

3.2.2.7. Kiểm tra, đánh giá cán bộ chiến lược

Trung Quốc chú trọng kỷ luật, phòng ngừa và xử lý vi phạm, kết hợp đánh giá với cơ chế “có lên, có xuống, có vào, có ra” nhằm sàng lọc và sử dụng cán bộ theo năng lực, hiệu quả thực tế. Đồng thời, tăng cường phòng, chống tham nhũng, lợi ích nhóm và kiểm soát quyền lực, hướng tới xây dựng đội ngũ cán bộ liêm chính, có trách nhiệm và hiệu quả.

3.2.2.8. Hoàn thiện cơ chế, chính sách đối với cán bộ chiến lược

Đảng Cộng sản Trung Quốc từng bước hoàn thiện chính sách đãi ngộ, khen thưởng, kỷ luật và bảo vệ cán bộ theo hướng kết hợp khuyến khích với ràng buộc, tạo động lực với kiểm soát quyền lực, qua đó bảo đảm điều kiện công tác, khuyến khích đổi mới và nâng cao trách nhiệm.

3.3. Một số nhận xét

3.3.1. Những kết quả đạt được và nguyên nhân

3.3.1.1. Những kết quả đạt được

Trải qua gần nửa thế kỷ, Trung Quốc đạt nhiều thành tựu quan trọng trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược: Thực hiện thành công việc chuyển giao thế hệ lãnh đạo, bảo đảm tính kế thừa và ổn định của hệ thống chính trị; Trung Quốc hình thành được đội ngũ cán bộ chiến lược có năng lực và kinh nghiệm trong quản lý phát triển kinh tế - xã hội; hình thành cơ chế kết hợp giữa phân quyền kinh tế với kiểm soát cán bộ chiến lược; hoàn thiện cơ chế tạo nguồn và kế nhiệm dài hạn với cán bộ chiến lược; thiết lập cơ chế kiểm soát quyền lực, kiểm tra, giám sát và quản lý cán bộ chiến lược chặt chẽ.

3.3.1.2. Nguyên nhân kết quả đạt được trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc

Những kết quả đạt được trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa là nhờ sự lãnh đạo, chỉ đạo kịp thời của Đảng Cộng sản Trung Quốc; cơ chế, chính sách liên quan đến xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược phù hợp với thực tiễn, đồng thời có sự gắn kết chặt chẽ giữa mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược với yêu cầu phát triển quốc gia. Ngoài ra, Đảng Cộng sản Trung Quốc cũng đặc biệt chú trọng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ qua thực tiễn và thiết lập cơ chế kiểm soát quyền lực nghiêm minh.

3.3.2. Một số hạn chế và nguyên nhân

3.3.2.1. Hạn chế trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc

Bên cạnh những kết quả đạt được, việc xây dựng cán bộ chiến lược của Trung Quốc còn một số hạn chế: Cơ chế tuyển chọn cán bộ chiến lược chịu ảnh hưởng của mạng lưới quan hệ chính trị, thiếu tính cạnh tranh, công khai, minh bạch; đánh giá cán bộ chiến lược chưa toàn diện, còn thiên về thành tích và kết quả tăng trưởng; luân chuyển cán bộ chưa gắn với nâng cao năng lực và hiệu quả sử dụng; kiểm soát quyền lực chưa theo kịp quá trình phân cấp, trao quyền; trách nhiệm giải trình đối với cán bộ chiến lược chưa được thực hiện đầy đủ và hiệu quả.

3.3.2.2. Nguyên nhân hạn chế trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc

Những hạn chế trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa bắt nguồn từ việc chậm đổi mới trong nhận thức, tư duy của Đảng Cộng sản Trung Quốc, sự ảnh hưởng, chi phối kéo dài của mô hình quản lý cán bộ truyền thống, cơ chế kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ chưa hoàn thiện, thiếu đồng bộ và do tác động của quá trình toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế.

3.3.3. Một số kinh nghiệm trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa

3.3.3.1. Kiên định nguyên tắc Đảng lãnh đạo công tác cán bộ, lấy tiêu chuẩn chính trị làm hàng đầu và kết hợp chặt chẽ “đức” với “tài”

Nguyên tắc Đảng lãnh đạo công tác cán bộ là điều kiện tiên quyết bảo đảm tính thống nhất, định hướng chính trị và hiệu lực trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược. Trên cơ sở đó, tiêu chuẩn cán bộ được hoàn thiện theo hướng kết hợp chặt chẽ giữa “đức” và “tài”, trong đó “đức” giữ vai trò nền tảng, “tài” là điều kiện quyết định hiệu quả thực thi nhiệm vụ.

3.3.3.2. Thể chế hóa, chuẩn hóa, siết chặt quy trình tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ chiến lược bằng cơ chế kiểm tra, giám sát và truy trách nhiệm

Đảng Cộng sản Trung Quốc triển khai việc thể chế hóa, chuẩn hóa và siết chặt quy trình tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ chiến lược thông qua việc hoàn thiện các quy định về tiêu chuẩn, điều kiện, thẩm quyền và quy trình. Đồng thời, thiết lập cơ chế kiểm tra, giám sát chặt chẽ, gắn với truy cứu trách nhiệm của tập thể và cá nhân.

3.3.3.3. Coi trọng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ chiến lược theo hướng khoa học, phù hợp với mục tiêu phát triển quốc gia

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chiến lược được đổi mới theo hướng khoa học, gắn chặt với mục tiêu phát triển quốc gia và yêu cầu của từng giai đoạn. Nội dung, phương thức đào tạo được thiết kế toàn diện, kết hợp giữa lý luận chính trị với tri thức hiện đại, gắn với thực tiễn công tác và cơ chế đánh giá năng lực.

3.3.3.4. Tăng cường luân chuyển, rèn luyện và xây dựng nguồn cán bộ kế cận, đặc biệt là cán bộ trẻ có tri thức, chuyên môn

Luân chuyển, rèn luyện thực tiễn và xây dựng nguồn cán bộ kế cận nhằm nâng cao chất lượng, bảo đảm tính kế thừa của đội ngũ cán bộ chiến lược đáp ứng yêu cầu phát triển lâu dài.

3.3.3.5. Tăng cường kiểm soát quyền lực gắn với kỷ luật, giám sát và phòng, chống tham nhũng

Kiểm soát quyền lực trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược được triển khai theo hướng thể chế hóa, cùng với cơ chế giám sát đa tầng, kỷ luật nghiêm minh gắn với phòng, chống tham nhũng, góp phần hạn chế tình trạng lạm quyền, nâng cao tính minh bạch, hiệu quả.

Chương 4

GIÁ TRỊ THAM KHẢO CHO VIỆT NAM TRONG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHIẾN LƯỢC HIỆN NAY

4.1. Bối cảnh và những yêu cầu đặt ra đối với xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Việt Nam hiện nay

4.1.1. Bối cảnh quốc tế và trong nước

Bối cảnh quốc tế và trong nước có ảnh hưởng lớn đến việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Việt Nam, vừa tạo ra những thuận lợi mới, vừa đặt ra những khó khăn, thách thức đan xen.

4.1.2. Thực trạng và những vấn đề đặt ra đối với xây dựng cán bộ chiến lược của Việt Nam trong kỷ nguyên mới

4.1.2.1. Thực trạng xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Việt Nam hiện nay

Trong những năm qua, việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược ở Việt Nam đạt nhiều kết quả quan trọng: Cơ chế, chính sách từng bước được hoàn thiện; chất lượng, cơ cấu đội ngũ cán bộ chiến lược đáp ứng yêu cầu phát triển trong bối cảnh mới; công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chiến lược có bước tiến mới; công tác kiểm tra, giám sát và xử lý sai phạm trong công tác cán bộ được tăng cường.

Tuy nhiên, việc xây dựng cán bộ chiến lược ở Việt Nam còn một số hạn chế: Chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược chưa đồng đều; cơ chế tuyển chọn, đánh giá và sử dụng cán bộ còn thiếu khách quan; cơ chế kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng còn bất cập; đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ chiến lược còn hạn chế.

4.1.2.2. Những vấn đề đặt ra đối với xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Việt Nam trong kỷ nguyên mới

Trong kỷ nguyên mới, xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược Việt Nam đặt ra những vấn đề về chất lượng, cơ cấu và năng lực đáp ứng yêu cầu phát triển mới. Đồng thời, cần giải quyết những vấn đề trong quy hoạch, tuyển chọn, đào tạo, luân chuyển, đánh giá và sử dụng cán bộ theo hướng thực chất, liên thông. Bên cạnh đó là vấn đề kiểm soát quyền lực, trách nhiệm giải trình và hoàn thiện chính sách nhằm vừa phòng ngừa sai phạm, vừa tạo động lực cho cán bộ cống hiến và đổi mới.

4.2. Giá trị tham khảo từ thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc

4.2.1. Xây dựng quy hoạch và cơ chế tạo nguồn cán bộ chiến lược dài hạn

Kinh nghiệm của Trung Quốc về xây dựng quy hoạch và cơ chế tạo nguồn đội ngũ cán bộ chiến lược dài hạn cung cấp nhiều gợi ý quan trọng cho Việt Nam trong việc hoàn thiện tư duy, phương pháp và công cụ quy hoạch cán bộ. Tuy nhiên, giá trị tham khảo chỉ thực sự phát huy khi được đặt trong khuôn khổ thể chế chính trị Việt Nam, được vận dụng trên cơ sở chọn lọc, điều chỉnh và phù hợp với điều kiện thực tiễn.

4.2.2. Đổi mới tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ chiến lược theo hướng công khai, minh bạch và cạnh tranh

Kinh nghiệm Trung Quốc gợi mở Việt Nam chuẩn hóa, minh bạch quy trình tuyển chọn, đa dạng hóa phương thức đánh giá, tăng cạnh tranh có kiểm soát và gắn quyền hạn với trách nhiệm. Qua đó, nâng cao chất lượng lựa chọn cán bộ chiến lược, bảo đảm đúng quy trình, đúng tiêu chuẩn, đúng người và đúng trách nhiệm.

4.2.3. Hoàn thiện cơ chế luân chuyển gắn với đào tạo, rèn luyện, đánh giá và sử dụng cán bộ chiến lược

Luân chuyển cán bộ chiến lược là công cụ quan trọng để rèn luyện, kiểm chứng và nâng cao năng lực quản trị thực tiễn, đồng thời phục vụ phát hiện, đào tạo và sàng lọc cán bộ. Việt Nam có thể vận dụng bằng cách gắn luân chuyển với quy hoạch, đánh giá và rèn luyện ở cơ sở, nhưng cần bảo đảm phù hợp thể chế và tránh hình thức.

4.2.4. Đổi mới phương thức đánh giá cán bộ chiến lược gắn với năng lực lãnh đạo và hiệu quả phát triển kinh tế - xã hội

Đổi mới phương thức đánh giá cán bộ chiến lược theo kinh nghiệm Trung Quốc là chuyển từ tiêu chí hình thức sang đánh giá dựa trên năng lực điều hành thực tiễn và kết quả phát triển kinh tế - xã hội, kết hợp chỉ số định lượng với định tính, cơ chế

đánh giá đa chiều. Việt Nam có thể vận dụng theo hướng lấy hiệu quả thực thi nhiệm vụ làm trung tâm, gắn đánh giá với sử dụng cán bộ, nhưng cần bảo đảm phù hợp thể chế và tránh chạy theo thành tích.

4.2.5. Hoàn thiện cơ chế phân quyền gắn với kiểm soát quyền lực và trách nhiệm giải trình của cán bộ chiến lược

Kinh nghiệm Trung Quốc gợi mở Việt Nam hoàn thiện cơ chế phân quyền gắn với kiểm soát quyền lực, xác định rõ thẩm quyền, trách nhiệm và trách nhiệm giải trình của cán bộ chiến lược. Đồng thời, tăng cường kiểm tra, giám sát, phòng ngừa và xử lý vi phạm, bảo đảm quyền lực được thực thi đúng mục đích, hiệu quả và có trách nhiệm.

4.2.6. Đổi mới cơ chế, chính sách đãi ngộ đối với cán bộ chiến lược

Từ kinh nghiệm Trung Quốc, Việt Nam cần gắn trọng dụng, đãi ngộ và phát triển cán bộ chiến lược với năng lực, kết quả thực hiện nhiệm vụ và triển vọng phát triển, đồng thời tạo môi trường để thu hút, giữ chân và phát huy nhân tài. Qua đó, hình thành quá trình phát triển cán bộ liên tục từ thu hút, lựa chọn, trọng dụng, phát triển, đãi ngộ đến sàng lọc, gắn với đánh giá thực chất và kiểm soát quyền lực.

4.3. Một số hàm ý chính sách

4.3.1. Đối với Đảng và các cơ quan Trung ương

Đảng và các cơ quan Trung ương cần hoàn thiện cơ chế quản lý cán bộ chiến lược theo hướng đồng bộ, liên thông, dài hạn, gắn quy hoạch với chiến lược phát triển quốc gia và yêu cầu mới về năng lực cán bộ; tăng cường kiểm soát quyền lực, trách nhiệm giải trình và ứng dụng chuyển đổi số trong quản lý, đánh giá, quy hoạch và phát triển đội ngũ cán bộ chiến lược.

4.3.2. Đối với cấp ủy, người đứng đầu và cơ quan tham mưu

Các cấp ủy, người đứng đầu và các cơ quan tham mưu cần chủ động phát hiện, bồi dưỡng và xây dựng lộ trình phát triển cán bộ, đổi mới công tác đánh giá theo hướng coi trọng năng lực, kết quả, uy tín và khả năng đổi mới, gắn với quy hoạch, đào tạo, luân chuyển và sử dụng; bảo đảm công tâm, khách quan trong lựa chọn, sử dụng cán bộ, gắn phân quyền với kiểm tra, giám sát và trách nhiệm giải trình, khắc phục cục bộ, nể nang, thân hữu.

4.3.3. Đối với bản thân cán bộ chiến lược

Cán bộ chiến lược cần tự rèn luyện, tự phát triển và tự kiểm soát quyền lực, chủ động nâng cao tư duy chiến lược, năng lực lãnh đạo, đổi mới, quản trị và thích ứng với những vấn đề mới; giữ vững bản lĩnh chính trị, đạo đức, liêm chính và trách nhiệm, gắn học tập suốt đời với rèn luyện qua thực tiễn, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm và đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước.

KẾT LUẬN

Thông qua nghiên cứu việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc thời kỳ cải cách mở cửa có thể rút ra một số kết luận:

1. Xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược là nhân tố quan trọng góp phần quyết định thành công của cải cách, mở cửa và hiện đại hóa Trung Quốc. Quá trình cải cách mở cửa của Trung Quốc không chỉ là sự chuyển đổi về mô hình kinh tế, mà còn là quá trình đổi mới tư duy lãnh đạo, phương thức quản trị và tổ chức thực hiện chính sách. Trong quá trình đó, đội ngũ cán bộ chiến lược giữ vai trò trực tiếp hoạch định đường lối, tổ chức thực hiện và xử lý những vấn đề mới nảy sinh trong từng giai đoạn phát triển. Trung Quốc từng bước hình thành đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị, tư duy đổi mới, năng lực quản trị và khả năng thích ứng với yêu cầu phát triển. Qua bốn thời kỳ lãnh đạo từ Đặng Tiểu Bình, Giang Trạch Dân, Hồ Cẩm Đào đến Tập Cận Bình, cho thấy chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược luôn gắn với khả năng định hướng, tổ chức và duy trì động lực cải cách, qua đó góp phần tạo nên những thành tựu quan trọng về phát triển kinh tế - xã hội, ổn định chính trị và nâng cao vị thế quốc tế của Trung Quốc.

2. Công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc có tính kế thừa liên tục, không ngừng được điều chỉnh, bổ sung và phát triển. Mặc dù mỗi thời kỳ lãnh đạo có sự thay đổi về yêu cầu, tiêu chuẩn và phương thức xây dựng cán bộ, nhưng không có sự đứt gãy về logic cơ bản. Từ Đặng Tiểu Bình đến Tập Cận Bình, Trung Quốc từng bước hoàn thiện một chu trình tương đối liên thông gồm phát hiện, quy hoạch, tuyển chọn, đào tạo, luân chuyển, rèn luyện qua thực tiễn, đánh giá, bổ nhiệm, sử dụng, kiểm tra, giám sát và chuẩn bị đội ngũ kế cận. Sự thay đổi qua các thời kỳ chủ yếu là sự điều chỉnh nội dung và phương thức vận hành để đáp ứng yêu

cầu phát triển mới, trong khi mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị, năng lực và khả năng thực hiện nhiệm vụ chiến lược luôn được duy trì. Đây là đặc điểm quan trọng giúp công tác cán bộ của Trung Quốc duy trì tính ổn định, đồng thời có khả năng thích ứng với những biến đổi của đất nước và môi trường quốc tế.

3. Thành công trong xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc không chỉ đến từ các chính sách riêng lẻ, mà chủ yếu từ việc từng bước hình thành một quy trình khép kín, được thực hiện đồng bộ. Kết quả nghiên cứu cho thấy các khâu quy hoạch, tuyển chọn, bổ nhiệm, đào tạo, luân chuyển, đánh giá, sử dụng, kiểm tra, giám sát và chính sách cán bộ có mối quan hệ chặt chẽ với nhau và được thể chế hóa. Đặc biệt, Trung Quốc chú trọng kết hợp giữa quy hoạch dài hạn với đào tạo, giữa luân chuyển với rèn luyện qua thực tiễn, giữa đánh giá với sử dụng và giữa trao quyền với kiểm tra, giám sát. Vì vậy, kinh nghiệm Trung Quốc không chỉ nằm ở nội dung của từng khâu mà ở mức độ liên thông giữa các khâu trong toàn bộ vòng đời cán bộ chiến lược. Qua đó, công tác cán bộ được chuyển từ cách tiếp cận quản lý nhân sự theo từng khâu sang tư duy quản trị đội ngũ một cách hệ thống.

4. Bên cạnh những kết quả đạt được, việc xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc còn một số hạn chế: Cơ chế tuyển chọn ở một số trường hợp còn chịu ảnh hưởng của quan hệ chính trị và tính cạnh tranh, minh bạch chưa đầy đủ; đánh giá cán bộ có thời kỳ còn thiên về thành tích và tăng trưởng kinh tế; luân chuyển chưa gắn với phát triển năng lực; kiểm soát quyền lực chưa luôn theo kịp quá trình phân cấp, trao quyền; trách nhiệm giải trình chưa đầy đủ và hiệu quả. Những hạn chế này phản ánh rõ vấn đề có tính quy luật: khi quyền lực, nguồn lực và trách nhiệm được phân bổ ngày càng lớn thì yêu cầu kiểm soát quyền lực, trách nhiệm giải trình và hoàn thiện cơ chế giám sát cũng phải được nâng lên tương ứng. Do đó, chất lượng đội ngũ cán bộ chiến lược không chỉ phụ thuộc vào phẩm chất của từng cá nhân mà còn phụ thuộc sâu sắc vào chất lượng của hệ thống thể chế lựa chọn, sử dụng và kiểm soát quyền lực.

5. Việt Nam và Trung Quốc có những điểm tương đồng nhất định về thể chế chính trị, vai trò lãnh đạo của ĐCS, mục tiêu xây dựng CNXH, bối cảnh lịch sử và yêu cầu cải cách, hiện đại hóa; đồng thời hai nước cũng có những khác biệt về điều kiện phát triển, tổ chức bộ máy, pháp luật và phương thức vận hành hệ thống chính

trị. Vì vậy, việc tham khảo kinh nghiệm Trung Quốc cần dựa trên các tiêu chí về sự phù hợp với đường lối của Đảng, thể chế, pháp luật, bối cảnh thực tiễn và tính khả thi. Trên cơ sở đó, luận án xác định các giá trị tham khảo theo hướng: có thể kế thừa trực tiếp đối với những kinh nghiệm phù hợp; tham khảo về nguyên tắc và điều chỉnh đối với những nội dung chịu ảnh hưởng từ thể chế; thận trọng, chọn lọc đối với những kinh nghiệm có khác biệt lớn về cơ chế tổ chức và kiểm soát quyền lực.

6. Nghiên cứu kinh nghiệm xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược của Trung Quốc cho thấy đánh giá là khâu có khả năng tác động trực tiếp đến quy hoạch, đào tạo, luân chuyển, bổ nhiệm và sử dụng cán bộ. Nếu tiêu chí đánh giá chưa toàn diện hoặc quá thiên về một số chỉ tiêu thành tích, có thể tạo ra những động lực chưa phù hợp trong hoạt động lãnh đạo, quản lý. Vì vậy, Việt Nam cần tiếp tục đổi mới đánh giá cán bộ chiến lược theo hướng kết hợp phẩm chất, năng lực, uy tín với kết quả và hiệu quả thực tiễn; chú trọng năng lực hoạch định và tổ chức thực hiện chính sách, khả năng giải quyết vấn đề và đóng góp thực chất cho phát triển kinh tế - xã hội. Đồng thời, đổi mới đánh giá phải gắn với kiểm soát quyền lực, trách nhiệm giải trình, kiểm tra và giám sát, qua đó hạn chế tình trạng chạy chức, chạy quyền, lạm quyền và cá nhân hóa quyền lực.

7. Từ nghiên cứu trường hợp Trung Quốc có thể thấy, cán bộ chiến lược không chỉ là những cá nhân giữ vị trí lãnh đạo cao mà là bộ phận trực tiếp hình thành năng lực hoạch định chiến lược, tổ chức thực hiện chính sách, điều phối nguồn lực, xử lý khủng hoảng và định hướng phát triển quốc gia. Vì vậy, xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược cần được đặt trong tổng thể xây dựng năng lực lãnh đạo và quản trị quốc gia. Giá trị tham khảo cốt lõi đối với Việt Nam là xây dựng một cơ chế quản trị công tác cán bộ mang tính hệ thống, đồng bộ và liên thông trong toàn bộ vòng đời cán bộ, từ quy hoạch, đào tạo, luân chuyển, đánh giá, sử dụng, giám sát đến chuẩn bị đội ngũ kế cận; đồng thời tăng cường kiểm soát quyền lực, quy hoạch dài hạn, đào tạo và luân chuyển theo năng lực và yêu cầu thực tiễn, phát hiện và trọng dụng nhân tài, ứng dụng chuyển đổi số trong quản lý đội ngũ.

Như vậy, xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược không chỉ nằm ở việc lựa chọn những cá nhân ưu tú, mà quan trọng hơn là thiết kế và vận hành một hệ thống thể chế có khả năng phát hiện, quy hoạch, đào tạo, thử thách, sử dụng, kiểm soát và phát triển

liên tục đội ngũ lãnh đạo cấp cao. Kinh nghiệm Trung Quốc cho thấy hiệu quả của công tác cán bộ bắt nguồn từ tính hệ thống, tính kế thừa và khả năng thích ứng với yêu cầu của từng giai đoạn phát triển; đồng thời những hạn chế cũng cho thấy yêu cầu phải thường xuyên hoàn thiện thể chế, nhất là bảo đảm sự cân bằng giữa phân cấp, trao quyền với kiểm soát quyền lực và trách nhiệm giải trình. Đối với Việt Nam, giá trị tham khảo quan trọng nhất không phải là tiếp nhận một mô hình có sẵn, mà là vận dụng tư duy quản trị cán bộ theo hướng khoa học, hệ thống, liên thông và lấy năng lực thực tiễn, hiệu quả lãnh đạo, uy tín và khả năng đóng góp cho phát triển quốc gia làm những căn cứ quan trọng, trên cơ sở bảo đảm sự phù hợp với đường lối của Đảng, pháp luật, thể chế và điều kiện thực tiễn Việt Nam.

Bên cạnh những kết quả đạt được, luận án còn một số hạn chế. Do phạm vi nghiên cứu rộng và đối tượng nghiên cứu trải qua thời gian dài, việc tiếp cận đầy đủ và định lượng tác động của từng chính sách cán bộ đối với chất lượng đội ngũ còn gặp khó khăn. Một số nội dung chủ yếu được phân tích trên cơ sở tài liệu thứ cấp và nghiên cứu trường hợp, chưa có điều kiện khai thác sâu dữ liệu định lượng hoặc khảo sát thực địa ở tất cả các cấp, các địa phương của Trung Quốc. Việc so sánh với Việt Nam mới chỉ tập trung vào những vấn đề có ý nghĩa trực tiếp đối với xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược, chưa thể bao quát toàn bộ khác biệt về thể chế và thực tiễn giữa hai nước. Những hạn chế này cũng mở ra một số hướng nghiên cứu tiếp theo, tiếp tục bổ sung cơ sở khoa học cho quá trình hoàn thiện công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược ở Việt Nam trong thời gian tới.

**DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA
TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN**

1. Nguyễn Văn Triệu, Nguyễn Duy Quỳnh, Nguyễn Xuân Sang (2021), “Những đặc sắc trong Tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài”, *Tạp chí Thanh niên nghiên cứu khoa học* (47), tr. 2-10
2. Nguyễn Văn Triệu (2025), “Chiến lược xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp cao của Trung Quốc từ năm 1978 đến nay - Một số nội dung tham khảo cho Việt Nam”, *Tạp chí Giáo dục Lý luận* (391), tr.75-79.
3. Nguyễn Văn Triệu (2025), “Power restructuring and the development of leading cadres in China from 1978 to the present: An eastern political institution model”, VNU University of Social sciences and Humanities, Faculty of oriental studies: *The international conference proceedings 30 years of Vietnamese oriental studies: Retrospect and prospect*, Social Sciences Publishing House, pp. 846-856, ISBN: 978-632-607-454-3.
4. Nguyễn Văn Triệu, Hoàng Văn Vinh (2025), “Building strategic leadership capacity institutional reform: Lessons from China’s opening up era and implications for modern state governance in Vietnam”, VNU University of Social sciences and Humanities - *VNU strong research group on Vietnamese politics, rule of law and religion*, Labour publishing house, pp. 473-482, ISBN: 978-632-03-0427-1.
5. Nguyễn Văn Triệu (2025), “Comparison of cadre strategies between Vietnam and China during the reform and renovation period similarities and differences”, VNU University of Social sciences and Humanities - *VNU strong research group on Vietnamese politics, rule of law and religion*, Labour Publishing House, pp. 483-496, ISBN: 978-632-03-0427-1.
6. Nguyễn Văn Triệu (2026), “Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu xây dựng Nhà nước kiến tạo phát triển ở Việt Nam hiện nay”, Kỷ yếu Hội thảo Khoa học Quốc gia - *Nhà nước kiến tạo phát triển ở Việt Nam trong bối cảnh phân mảnh toàn cầu* (Tập 2), Nhà xuất bản Lao động, tr. 574 – 584, ISBN: 978-632-03-1834-6.